

СТРАТЕШКИ ПРАВЦИ РАЗВОЈА СРБИЈЕ У ХХІ ВЕКУ



ЕКОНОМИЈА

ЗАПОСЛЕНОСТ

И РАД У СРБИЈИ У ХХІ ВЕКУ

ЗБОРНИК РАДОВА СА НАУЧНОГ СКУПА
ОДРЖАНОГ 4. И 5. XII 2017. У СРПСКОЈ АКАДЕМИЈИ НАУКА И УМЕТНОСТИ



СРПСКА АКАДЕМИЈА НАУКА И УМЕТНОСТИ

Фокус скупа „Економија: рад и запосленост у Србији у XXI веку“, а самим тим и радова у овом зборнику, није изабран случајно јер је управо у овим областима, не само у Србији, већ и у свету последњих деценија дошло до радикалних промена које су у току и које ће у наредним деценијама у потпуности изменити цивилизацијски амбијент. Ове промене резултат су убрзаног технолошког напретка али и глобалних кретања у којима традиционална схватања економије, културе, идентитета, државе, суверенитета у свим његовим видовима као да постају анахрона. Смисао ових промена често нисмо у стању у потпуности да разумемо, а још мање са поузданошћу да предвиђамо у ком правцу ће се оне одвијати. Стога су радови у овом зборнику покушај да се назначе кључне тачке у којима се наведене промене одигравају и да се да груба пројекција њиховог развоја у наредним деценијама како би се благовремено предузеле мере које би омогућиле Србији да им се прилагоди.

СРПСКА АКАДЕМИЈА НАУКА И УМЕТНОСТИ



SERBIAN ACADEMY OF SCIENCES AND ARTS

SCIENTIFIC CONFERENCES

Book CLXXVI

DEPARTMENT OF SOCIAL SCIENCES

Book 41

ECONOMY
EMPLOYMENT AND WORK IN SERBIA
IN THE 21st CENTURY

PROCEEDINGS FROM THE SCIENTIFIC CONFERENCE
HELD ON DECEMBER 4th and 5th, 2017

Accepted for publication at the 7th Session of the Department of Social Sciences,
held on September 25th, 2018, after being reviewed by academician
Kosta Čavoški and Dejan Popović

EDITOR

Corresponding Member

ALEKSANDAR KOSTIĆ

BELGRADE 2018

СРПСКА АКАДЕМИЈА НАУКА И УМЕТНОСТИ

НАУЧНИ СКУПОВИ

Књига CLXXVI

ОДЕЉЕЊЕ ДРУШТВЕНИХ НАУКА

Књига 41

ЕКОНОМИЈА

ЗАПОСЛЕНОСТ И РАД У СРБИЈИ У XXI ВЕКУ

ЗБОРНИК РАДОВА СА СИМПОЗИЈУМА
ОДРЖАНОГ 4. И 5. ДЕЦЕМБРА 2017. ГОДИНЕ

Прихваћено за објављивање на VII седници Одељења друштвених наука,
одржаној 25. септембра 2018. године, на основу реферата академика
Косте Чавошког и Дејана Поповића

УРЕДНИК

дописни члан

АЛЕКСАНДАР КОСТИЋ

БЕОГРАД 2018

Издаје
Српска академија наука и уметности
Београд, Кнез Михаилова 35

Лектор и коректор
Светлана Стојковић

Припрема за штампу
Досије студио, Београд

Тираж: 400 примерака

ISBN 978-86-7025-786-3

Штампа
Планета принт, Београд

САДРЖАЈ

- 9 | Реч уредника
- 11 | Реч Владимира С. Костића,
председника Српске академије наука и уметности
- 13 | Реч Славице Ђукић Дејановић,
министарке без портфеља у Влади Републике Србије задужене
за демографију и популациону политику
- 15 | Реч Бранислава Боричића,
декана Економског факултета Универзитета у Београду
- 17 | Михаил Арандаренко: *Изазови њржишћиа рада и
зайосленостии у Србији у XXI веку*
- 43 | Горан Пенев: *Демоїрафски оквири неравноїшеже на њржишћииу
рада из дуїорочне ѡерсїекїиве*
- 73 | Мирјана Рашевић, Славица Ђукић Дејановић: *Полиїиички
одїовор на демоїрафске изазове*
- 93 | Шкорић и сарадници: *Персїекїиве развоја села
и ѡољойривреде у Србији до 2040. їодине*
- 143 | Дејан Б. Поповић: *Роботии и зайосленостї у четїврїїој
индусїиријској револуцији*
- 155 | Горана Крстић: *Ефекїии количине и квалиїиетїиа рада
на блаїосїїање и неїеднакостї дохойїка у Србији*
- 175 | Јелена Жарковић Ракић, Марко Владисављевић: *Неакїивностї
жена на њржишћииу рада Србије: анализа узрока и ѡолиїиика
које би доїринеле расїїу зайошљавања*
- 191 | Маја Јандрић, Драган Алексић: *Инсїиїиуције и ѡолиїиике
їїржишћииа рада*
- 227 | Иван Николић, Јуриј Бајец, Љиљана Пејин Стокић:
Зайосленостї у свейїлу бржеї економскої развоја
- 253 | Драгана Марјановић: *Проблеми младих изван образовања
и зайосленостии*

- 273 | Марио Рељановић: Агенције за привремено запошљавање:
прекарни рад или ефикасно тржиште рада?
- 293 | Милена Драгићевић Шешић, Рада Дрезгић: Запошљавање и
прекарни положај радника у креативном сектору – културни
радници у трајању за самоодрживошћу
- 321 | Зоран Стојиљковић: Криза индустријских односа
и (не)моћности ефективне дијалога
- 343 | Слободан Цвејић: Социјална предузећа у Србији

РЕЧ УРЕДНИКА

Зборник који је пред нама садржи радове који су изложени на скупу под насловом „Економија: рад и запосленост у Србији у XXI веку“ који је одржан 4. и 5. децембра 2017. године у организацији Српске академије наука и уметности, Економског Факултета Универзитета у Београду и Комисије за демографију и популациона питања Владе Републике Србије. Поменути скуп део је циклуса под насловом „Стратешки правци развоја Србије у у XXI веку“ и до сада су, у организацији САНУ, одржани скупови посвећени образовању, науци и култури, а радови са ових скупова објављени су у посебним зборницима.

Четврти скуп у оквиру овог циклуса посвећен је економији, али је Програмском одбору било јасно да једним скупом није могуће обухватити овако широку област. Стога је одлучено да се скуп ограничи на један аспект економских проблема – проблеме рада и запослености у Србији у XXI веку.

Фокус на рад и запосленост није изабран случајно јер је управо у овим областима, не само у Србији, већ и у свету последњих деценија дошло до радикалних промена које су у току и које ће у наредним деценијама у потпуности изменити цивилизацијски амбијент. Ове промене су резултат убрзаног технолошког напретка али и глобалних кретања у којима традиционална схватања економије, културе, идентитета, државе, суверенитета у свим његовим видовима као да постају анахрона. Смисао ових промена често нисмо у стању у потпуности да разуме-мо, а још мање са поузданошћу да предвиђамо у ком правцу ће се оне одвијати.

Измењен цивилизацијски, а самим тим и економски амбијент који укључује рад и запошљавање подразумева и подразумеваће нес-танак великог броја досадашњих послова чију сврсисходност до сада нисмо доводили у питање и потребе за пословима од којих су неки већ у овом тренутку доминантни, док неке, који ће бити доминантни у наредним деценијама, тек назиремо у свом заметку. То, са друге стране, подразумева не само економско престојавање већ и радикалне промене образовног система који би обезбедио компетентност за послове будућности, али и отварање могућности за преквалификацију запослених на „традиционалним“ пословима.

Када је реч о Србији, наведени проблеми су израженији имајући у виду и демографски пад са суморним пројекцијама у наредним деценијама. Пошто су промене о којима је реч глобалне и нису ограничене само на Србију, један од кључних изазова са којима се суочавамо у не тако далекој будућности биће компатибилност и конкурентност у новом хоризонту послова. Престројавање у том правцу би требало да почне одмах, захватајући све сегменте друштва – од образовања и науке до правне регулативе.

У уводном раду Зборника под насловом „Изазови тржишта рада и запослености у Србији у XXI веку“ Михаила Арандаренка дата је шира слика проблема са којима се суочава запосленост и тржите рада у Србији.

Већи део Зборника посвећен је социјалним аспектима промена које су у току и које предстоје, а детаљније су размотрени у радовима Гордане Крстић, Јелене Жарковић Ракић и Марка Владисављевића, Драгане Марјановић, Марија Рељановића, Милене Драгићевић Шешић и Раде Дрезгић, Зорана Стојиљковића и Слободана Цвејића.

Демографским аспектима рада и запошљавања посвећени су радови Горана Пенева, Мирјане Рашевић и Славице Ђукић Дејановић, и академика Драгана Шкорића који је са групом аутора приложио рад под насловом „Перспективе развоја села и пољопривреде у Србији до 2040. године“.

Институционалним проблемима везаним за тржиште рада посвећен је рад Маје Јандрић и Драгана Алексића. У раду Ивана Николића, Јурија Бајеца и Љиљане Пејин Стокић анализира се сценарио економског развоја до 2040. године, са нагласком на овладавању неопходним вештинама које захтева дигитализација, али и комплекснија организација рада. Прилагођавању промена које предстоје посвећен је и рад Дејана Б. Поповића у коме је посебна пажња посвећена роботизацији која ће за последицу имати губитак посла великог броја радника који ће морати да се преквалификују за нове послове.

Радови садржни у овом Зборнику дају јаснију слику проблема запослености са којима се већ сада суочавамо, а који ће у времену које пред нама постати акутни. Иако не дају недвосмислене препоруке, њихов значај је у систематској идентификацији проблема запослености у Србији у садашњем времену и времену које нам предстоји.

Александар Костић

РЕЧ ВЛАДИМИРА С. КОСТИЋА, ПРЕДСЕДНИКА СРПСКЕ АКАДЕМИЈЕ НАУКА И УМЕТНОСТИ

Поштовани чланови Српске академије наука и уметности, поштована госпођо Ђукић-Дејановић, поштовани господине Боричићу, драги учесници, даме и господо.

Ја бих ово своје излагање и поздрављање могао да завршим једноставном реченицом да ми је веома драго, да ми је искрено задовољство што данас држимо овај скуп. Као што видите, пред нама су три зборника који су посвећени образовању, науци, и овај последњи посвећен култури који је управо изашао испод штампарске пресе. Данас у том реду одржавамо четврти скуп посвећен економији, тачније проблему запошљавања у XXI веку у Србији. Реч је, дакле, о покушају антиципације проблема са којима се сусрећемо и са којима ћемо се тек сусретати, са идејом да у овом низу ускоро осване и четврти зборник са овог сакупа.

О чему је заправо реч? Наиме, у оквиру Одбора за филозофију и друштвену теорију којим руководи професор Костић, започет је циклус под насловом „Стратешки правци развоја Србије у XXI веку“ који је замишљен као понављање петогодишњих целина у оквиру којих се једном годишње обрађује по једна тема из пет кључних области: образовања, науке, културе, економије (као ове године) и државног уређења. Циљ је да иза ових скупова остану писани трагови у виду зборника који су пред вама. Када се циклус заврши све почиње из почетка. Тако да ће, ако не ми, онда неки други људи у годинама пред нама имати прилике да виде како су у размацама од по пет година озбиљни и забринути људи у Србији видели сваку од ових пет кључних тема, шта се мењало, шта се побољшавало или нажалост погоршавало.

Данашњи четврти скуп с овим амбициозним наумом карактерише неколико детаља. Ја ћу се задржати само на најважнијем. У претходном периоду Српска академија наука и уметности је покушала да у оквиру мреже научних и уметничких институција са којима делује и сарађује омогући простор слободне и неусловљене комуникације за разматрање актуелних проблема, суочавање наше средине са низом цивилизацијских дилема и оним што је неопходно за предвиђање

цивилизацијских токова и промена да нас оне не би изнова и изнова изненађивале. Јавности је промакло да је САНУ барем у делу тих активности, поред стручне критике, градила и оставила мостове кроз предлоге за превазилажење уочених проблема. Колико је у томе успела не бих сада о тужним темама.

Данашњи састанак има три организатора, и то је кључно. Поред САНУ, то је Комисија за демографију и популациона питања Владе Републике Србије (поздрављам госпођу Славицу Ђукић-Дејановић која руководи овим активностима) са којом САНУ има не само потписан уговор о сарадњи већ за сада, истина, само краћи списак претходно одржаних активности. Међутим, посебно тежиште свог задовољства ја бих ставио на могућности да поздравим трећег организатора овог скупа – Економски факултет Универзитета у Београду са којим САНУ има уговор о сарадњи. Значај сарадње са овом институцијом на овом месту и у ово време не треба образлагати. Налазим за сходно да нагласим да је ова сарадња за САНУ од изузетног значаја.

Да завршим. Овај простор, барем док будемо могли да га контролишемо, остаје отворен за слободно и критично сучељавање мишљења, научно сагледавање феномена прошлости и садашњости, и да будем мало песимистичан, евентуалне будућности. Подсећам, мото претходног скупа који је био посвећен култури био је „Неслагање без љутње“. Данашњи скуп још увек нема свој мото, али чини ми се би се он могао наћи у некој успешнијој парафрази реченице „Иза сваког става, пре свега, одговорност.“

Хвала вам.

РЕЧ СЛАВИЦЕ ЂУКИЋ ДЕЈАНОВИЋ,
МИНИСТАРКЕ БЕЗ ПОРТФЕЉА У ВЛАДИ РЕПУБЛИКЕ
СРБИЈЕ ЗАДУЖЕНЕ ЗА ДЕМОГРАФИЈУ
И ПОПУЛАЦИОНУ ПОЛИТИКУ

Уважени председниче Српске академије наука и уметности, господине Костићу, уважени председавајући, поштовани академици, даме и господо, колегинице и колеге.

У име једног од суорганизатора и по редоследу и по значају у овом моменту заиста трећег, имам задовољство да констатујем да демографија налази своје место у овим просторима у Српској академији наука, по други пут у периоду од десет месеци. Та тема је уско везана са нашом данашњом темом – запосленост и рад у Србији у XXI веку. Нисам неко ко воли цитате, али ћу поменути Цицерона који је говорио да рад крепи младост, весели старост, краси срећу, а несрећи пружа утеху. Овај садржај може бити близак беби-бум генерацији, људима рођеним између 1945. и 1946. године који ће 2021. већ изаћи из оне групе наших суграђана који припадају радно активном становништву. Демографски индикатори и рад се преплићу, условљавају једни друге, а лоши демографски индикатори, нажалост, говоре о чињеници да нас је све мање и за рађање и потенцијално за рад. У том смислу Влада Републике Србије оцењује да је пре доношења било каквих одлука заиста важно чути шта каже струка и да почне то и на делу да примењује као принцип свог рада. Колико успешно, показаше време.

Чињеница је да се Влада Републике Србије Агендом 2030 одрживог развоја Уједињених нација, документом који је ратификован у Скупштини, определила да кроз циљ под бројем један смањи сиромаштво, да кроз циљ под бројем осам ове агенде убрза процес запошљавања и створи услове да што већи број људи живи од свог рада и да води рачуна о достојанству рада да кроз циљ под бројем шеснаест, између осталог, ради на инклузивном друштву које ће укључити све у рад према својим способностима. Све ово говори у прилог томе да су трендови данашњег и сутрашњег рада постали предмет ангажовања великог броја учесника Владе Републике Србије, који са различитих аспеката раде на овим темама. Време ће показати колико успешно.

Влади Републике Србије је част да сарадња са Српском академијом наука и уметности и Економским факултетом у Београду постаје реалност. У том смислу преносим поздраве чланова Владе и жељу да рад буде успешан.

Захваљујем.

ИНСТИТУЦИЈЕ И ПОЛИТИКЕ ТРЖИШТА РАДА

Маја Јандрић

Економски факултет, Универзитет у Београду

Драган Алексић

Економски факултет, Универзитет у Београду

Сажетак. Стање на тржишту рада у једној земљи је резултат деловања комплексног система: макроекономског окружења, мера економске политике и институционалног оквира. Поред анализе утицаја појединачних институционалних варијабли на тржиште рада, неопходно је имати у виду и чињеницу да је институционални оквир заправо специфичан сет различитих елемената између којих постоје изражене интеракције. Оптимална комбинација флексибилности и сигурности на тржишту рада доприноси бољој алокацији радне снаге, као и развоју људског капитала, те је постизање равнотеже између ових елемената један од кључних изазова са којима се суочавају институције тржишта рада. Анализа институција тржишта рада у Србији указује на низак ниво сигурности на овом тржишту, на шта указују сви посматрани елементи: индекс законодавне заштите запослења, обухват система накнаде за незапослене, издавања за активне политике тржишта рада, апсолутни ниво минималне зараде у ЕУР и ППС, као и проблеми у функционисању социјалног дијалога.

Кључне речи: тржиште рада, институције, Србија

1. Институције тржишта рада – појам и значај

Институционални оквир подразумева систем формалних прописа и поступака, те неформалних конвенција, обичаја и норми који обликују и стварају оквир за друштвену и економску активност. Формални институционални оквир везан за тржиште рада односи се пре свега на: 1) законодавну заштиту запослења; 2) систем накнада за незапослене; 3) активне политике тржишта рада; 4) минималне зараде; 5) синдикате и колективно преговарање и 6) опорезивање рада (Слика 1)¹.

Институционални аранжмани се успостављају како би се отклониле грешке тржишта, које најчешће проистичу из структуре тржишта, утицаја екстерних ефеката и асиметричних информација. (Freeman, 2005) Поред тога, један од важних циљева институција тржишта рада

1 Иако би се мере фискалне политике могле посматрати одвојено од осталих варијабли, у литератури се врло често анализирају заједно јер, као и остале, у великој мери утичу на мењање економских подстицаја запослених и послодаваца.

је и корекција расподеле у циљу повећања сигурности прихода. Институционални оквир делује преко утицаја на мотиве и подстицаје учесника на тржишту рада. Уколико је институционални оквир добро постављен, олакшава се проток информација и подстиче се поверење између учесника на тржишту рада, чиме се олакшавају преговори између послодаваца и радника, као и њихово повезивање. Институције тржишта рада дефинишу оквир за процес утврђивања надница и имају значајан утицај на брзину реалокације радне снаге у случају структурних шокова.



Слика 1. Институције тржишта рада

Извор: Илустрација аутора

Институције тржишта рада улазе у значајнији фокус теоријских и емпиријских истраживања током осамдесетих и деведесетих година прошлог века. Бољи исходи на тржишту рада у САД у односу на велики број европских земаља често су били објашњавани недовољно флексибилним тржиштем рада у Европи, односно неадекватно постављеним институцијама тржишта рада. Током двехиљадитих нагласак прелази на анализу међусобне интеракције институција тржишта рада и макроекономских фактора, али и на међусобну интеракцију различитих институционалних елемената.



Слика 2. Интеракција институција и макроекономских шокова

Извор: Илустрација аутора

Препоруке у вези са смером у коме би требало реформисати институције тржишта рада у великој мери се разликују код појединих макроекономских школа, услед разлика које проистичу из другачијих претпоставки и различитих теоријских модела који описују тржиште рада. Неокласична теорија узрок високе незапослености види пре свега у ригидностима тржишта рада, које су последица неадекватно постављених институционалних аранжмана. Превише заштитнички постављене институције тржишта рада изазивају ригидност надница и повећавају равнотежни ниво незапослености којем привреда тежи. Када су наднице ригидне, тржиште рада се прилагођава квантитетски, тј. преко промене запослености. С обзиром на чињеницу да наведене ригидности доводе до лошијих економских исхода, препоручује се дерегулација тржишта рада.

Алтернативно теоријско гледиште представљају макроекономске школе које прихватају постојање хистерезиса на тржишту рада. Кључна разлика у односу на претходно објашњену групу теорија је у томе што, у случају деловања хистерезис ефекта, природна (равнотежна) стопа незапослености зависи и од стварне стопе незапослености у претходним периодима. Уколико дође до промене агрегатне тражње (AD), она прво делује на стварну стопу незапослености (u), при чему долази до одступања стварне од природне стопе незапослености (u^*). У другом кораку, стварна стопа незапослености врши утицај и на саму природну стопу незапослености (u^*). На овај начин AD утиче на промену природне стопе незапослености. Рецесија оставља знатно дуготрајније последице, јер природна стопа незапослености остаје на вишем нивоу и када престане да делује почетни шок који је довео до пада производње и раста незапослености. У случају деловања хистерезис ефекта, вођење стабилизационе економске политике добија на значају, те су и препоруке пре свега усмерене ка управљању агрегатном тражњом.

Поред ове две групе теорија, значајно је поменути и постојање теорија ланчаних реакција (*Chain Reaction Theories*) према којима се тржиште рада после деловања одређеног шока прилагођава током више временских периода. Стопа запослености и стопа незапослености су резултат међуделовања садашњих шокова и прилагођавања из претходних периода која још нису завршена. Представници ове групе теорија наглашавају значај повећања брзине прилагођавања тржишта рада, али се уздржавају од давања универзалних препорука. Коначне препоруке зависе од више елемената који описују карактеристике саме привреде, али и од врсте макроекономског шока који је деловао. Препоручене мере се разликују у зависности од тога да ли је шок који је деловао привременог или трајног карактера. Поред тога, чак и када имају слично

кретање стопе незапослености, различитим земљама могу одговарати различите мере, јер се процеси прилагођавања значајно разликују између појединих земаља.^{2, 3}

Табела 1. Макроекономске теорије – основне групе

Структурализам	Хистерезис	С-Р теорије
<ul style="list-style-type: none"> Постоји природна стопа незапослености (u^*) на коју делују само структурни фактори Претерано заштитничке институције тржишта рада \rightarrow лошији исход на тржишту рада Препорука: дерегулација 	<ul style="list-style-type: none"> u^* није стабилна и зависи од стопе незапослености у претходним периодима $AD \rightarrow u \rightarrow u^{*2}$ Препорука: вођење стабилизационе политике 	<ul style="list-style-type: none"> Постепено прилагођавање тржишта рада екстерним шоковима ΔU и ΔE^3 у t_1 су последица интеракције екстерних шокова у t_1 и процеса прилагођавања из t_{-1}, t_{-2}, \dots Релативизује се стабилност u^* Препоруке: омогућити бржа прилагођавања; чак и у случају сличне путање стопе незапослености различитим земљама могу одговарати другачије мере економске политике;
		<ul style="list-style-type: none"> потребне су различите мере економске политике у зависности од тога да ли је деловао привремен или трајни шок

Поред тога што постоје теоријска неслагања, ни резултати емпијских истраживања нису једногласни у оцени везе између претерано заштитничких институција тржишта рада и високих стопе незапослености. Економетријске анализе у великом броју случајева дају различите закључке о јачини, статистичкој значајности, па чак и смеру утицаја појединих институционалних варијабли на кључне показатеље стања на тржишту рада. Ипак, постоје значајни докази да утицај појединих институција тржишта рада није исти за све групе на овом тржишту.

2 u – стварна стопа незапослености; u^* – природна стопа незапослености

3 ΔU – промена незапослености; ΔE – промена запослености

2. Законодавна заштита запослења

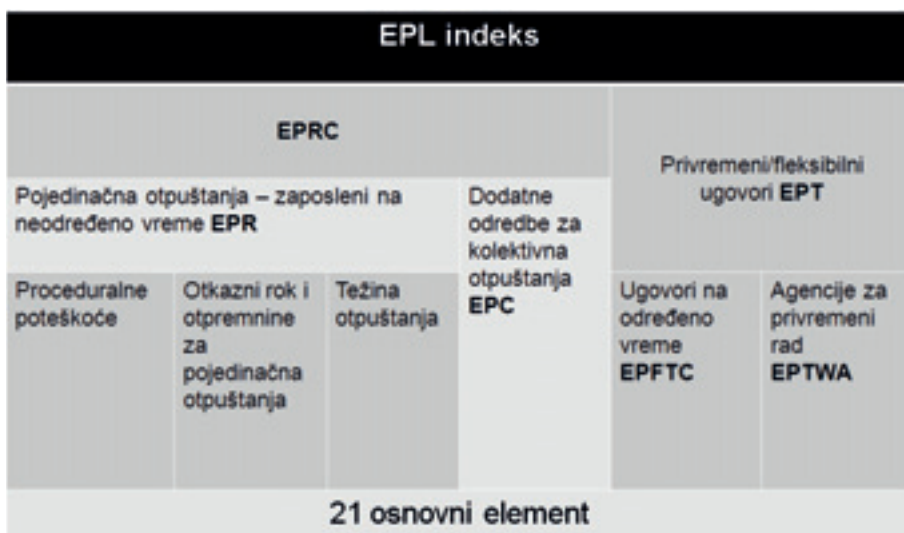
Законодавна заштита запослења се у ужем смислу односи на прописе који регулишу процес запошљавања и отпуштања радника. Превише ригидна законодавна заштита запослења може успорити прилагођавање структуре производње и смањити обрт радне снаге. Такође, стриктнија законодавна заштита запослења може да изазове притисак на раст надница, као и дуже трајање незапослености, што негативно утиче на знања и вештине незапослених. С друге стране, позитиван утицај стриктније законодавне заштите запослења огледа се у обезбеђивању додатне сигурности дохотка (путем исплате отпремнина и отказних рокова), као и кроз повећање спремности запослених да унапређују своја знања и вештине, што доводи до већег улагања у људски капитал, посебно када су у питању знања и вештине специфичне за одређено предузеће.

Табела 2. Потенцијални ефекти веће законодавне заштите запослења

Позитивни утицаји	Негативни утицаји
Додатна сигурност дохотка	Успоравање прилагођавања структуре производње
Потенцијално веће улагање у људски капитал	Смањење обрта радне снаге
	Потенцијални притисак на раст надница

Због утицаја веће законодавне заштите запослења, смањују се и отпуштања (у случају рецесије) и нова запошљавања (у случају оживљавања привреде). Услед овог двоструког утицаја, чак је и интуитивно тешко проценити коначан утицај законодавне заштите запослења на запосленост и незапосленост. Емпиријска истраживања такође дају различите резултате о овој вези. Објашњење за релативно велике разлике у резултатима емпиријских истраживања можда лежи у чињеници да утицај законодавне заштите запослења није универзалан и да су могући различити ефекти у различитим државама или временским периодима. (Авдагић, 2015) Коначни утицај законодавне заштите запослења на тржиште рада зависи од великог броја фактора који су карактеристични за одређену земљу. Неки од примера су: опште институционално окружење и интеракције институција тржишта рада са мерама социјалне политике, образовним системом и карактеристикама тржишта добара. (Авдагић, 2015)

У циљу међународног поређења законодавне заштите запослења најчешће се користи индекс законодавне заштите запослења (EPL индекс) OECD-а. EPL индекс узима вредности од 0 до 6, при чему више вредности означавају режиме са вишим нивоима законодавне заштите запослења. Агрегатни индекс EPL се састоји од три субиндикатора: индекс за стандардне уговоре, индекси за запослене са привременим уговорима и индекс који приказује стриктност додатних одредаба везаних за колективна отпуштања (Слика 3). Поред агрегатног EPL индекса, изузетно је важна и његова структура – уколико постоје значајне разлике у стриктности регулативе везане за запослене са стандардним уговорима с једне, и запослене са привременим уговорима с друге стране, може доћи до продубљивања сегментације тржишта рада.



Слика 3. EPL индекс – структура

Извор: Илустрација аутора

Користећи EPL индекс можемо на релативно једноставан начин сагледати промене у овој области, као и меру у којој је законодавна заштита запослења у Србији ригидна у односу на друге европске земље. Вредности и промене укупног EPL индекса у претходних неколико деценија у Србији су приказане у Табели 3.

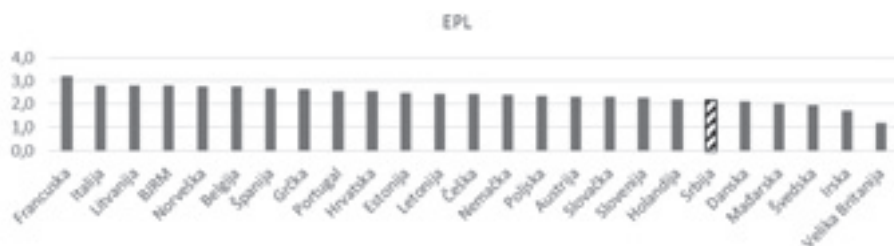
Као што потврђују и подаци из Табеле 3, смер промена је био углавном усмерен ка већој флексибилизацији тржишта рада. Кључне промене су се десиле 2001, 2005. и 2014. године. Закон о раду из 2001. године је у односу на претходна решења значајно повећао

флексibilност тржишта рада. С друге стране, промене Закона из 2005. године су углавном биле усмерене ка проширењу права запослених у односу на претходни закон, с циљем усклађивања са стандардима Европске уније и Међународне организације рада (МОР). Измене и допуне Закона о раду из 2014. године⁴ су поново биле усмерене ка повећању флексibilности. Садашња вредност укупног EPL индекса у европским оквирима не указује на велику стриктност законодавне заштите запослења. Вредности EPL индекса за изабрани скуп европских земаља према најновијим подацима OECD-а приказане су на Слици 4.

Табела 3. Промене вредности EPL индекса у Србији

	EPL (крај деведесетих)	EPL 2008.	EPL 2014. после измена Закона о раду
Старија методологија обрачуна	2,9*	2,4**	
Новија методологија обрачуна (од 2013. год.)		2,3***	2,1****

*Извор: ILO, 2009; ** Извор: OECD (2008); *** Извор: обрачун аутора; **** Извор: OECD и обрачун аутора



Слика 4. Вредност EPL индекса у изабраним европским земљама

Извор: OECD, <http://www.oecd.org/els/emp/oecdindicatorsofemploymentprotection.htm>, обрачун аутора

Измене Закона о раду из 2014. године, поред смањења законодавне заштите запослења, утицале су и на висину зарада – према проценама које су дали Арандаренко и Алексић (2016), заједнички утицај већег броја нових одредаба Закона о раду довео је до смањења просечне

4 Објављен 21. 7. 2014. године, ступио на снагу 29. 7. 2014. године (осим измена члана 121. Закона, које ступају на снагу по истеку 30 дана од дана ступања на снагу Закона).

зараде од око 2 до 3%. (Арандаренко & Алексић, 2016) Основни циљ спровођења реформи у смеру смањења законодавне заштите запослења био је везан за повећање ефикасности и побољшање перформанси тржишта рада. Међутим, како је већ показано, и поред великог броја емпијских истраживања која испитују на који начин промене законодавне заштите запослења утичу на исходе на тржишту рада, резултати и даље не дају јасну потврду претпоставке да ће смањење вредности EPL индекса довести до ниже стопе незапослености.

3. Систем накнада за незапослене

Кључна улога система накнаде за незапослене је да осигура стабилност дохотка у периодима незапослености, што чини основу контрацикличног деловања овог система. Основни канали утицаја на тржиште рада се манифестују кроз: (1) утицај на дужину трајања незапослености и (2) утицај на висину надница. Уколико је систем претерано издашан, постоји опасност да се умање подстицаји за излазак из незапослености, што може негативно утицати на укупне перформансе тржишта рада. Неограничено (или претерано дуго) трајање права на накнаду на тај начин повећава дугорочну незапосленост. Кроз деловање на дугорочну незапосленост, овај систем може да утиче и на појаву (или јачање) хистерезиса на тржишту рада. Утицај система накнаде за незапослене на наднице манифестује се пре свега у току колективног преговарања. Синдикати при преговорима о висини наднице узимају у обзир и алтернативне изворе прихода у случају губитка посла, а у њих улази и накнада за незапослене. (Layard, Nickell, & Jackman, 2005, стр. 105) Поред овог, постоји и други канал утицаја на наднице, који делује преко деловања на ефективност тражења посла. Пођимо од претпоставке да ће високи нивои незапослености деловати у смеру смањивања надница. Уколико је мања ефективност тражења посла (c), утицај високе незапослености на пад надница ће бити слабији. Уколико уместо U (број незапослених) посматрамо cU – број ефективно незапослених, јасно је да је притисак незапослених већи ако је c веће, и обрнуто. Битно је нагласити и позитивне утицаје овог система (поред обезбеђивања стабилности дохотка у периодима незапослености). У значајном делу литературе наглашава се да би адекватно постављен (и умерено издашан) систем накнада за незапослене могао да повећа мотивацију за улагање у људски капитал, као и вероватноћу за проналажење адекватног посла (запосленог), уз позитиван утицај на стопе партиципације. (Herbert, Dreger, Ramos, & Suriñach, 2005, стр. 7).

Нумеричко исказивање издашности система накнаде за незапослене је отежано чињеницом да је за адекватну процену система неопходно узети у обзир велики број показатеља: обухват система, висину накнаде, трајање права на накнаду и сл. Проблем квантификације показатеља издашности система накнаде за случај незапослености отежава међународна поређења, али и процене утицаја овог система на макроекономске агрегате.

Татсирамос и Оурс (2014) анализирају велики број емпиријских истраживања и наводе да се може закључити да две кључне компоненте које одређују издашност овог система, стопа замене и трајање права на накнаду за случај незапослености, имају значајан утицај на трајање незапослености. Јачина овог утицаја се разликује међу земљама. Такође, могуће је да већа издашност система позитивно утиче на квалитет касније запослености, али су емпиријски резултати у овом погледу мешовити. (Tatsiramos & Ours, 2014, стр. 19)

У периоду након 2000. године систем накнада за незапосленост у Србији претрпео је измене које су углавном биле усмерене ка већој рестриктивности система. (Табела 4)

Табела 4. Промене карактеристика система накнаде за незапослене 2001–2017.

Максимално трајање права на накнаду	2001–2003 ^а .	2003–2009 ^а .	Од 2009.
3 м	Најмање девет месеци непрекидно или 12 месеци са прекидима у последњих 18 месеци	1–5 година осигурања	1–5 година осигурања
6 м	Три године непрекидно или пет година са прекидима у последњих осам година	5–15 година	5–15 година
9 м	10–15 година осигурања	15–20 година	15–25 година
12 м	15–20 година осигурања	20 и више	25 и више
18 м	20–25 година осигурања	—	—
24 м	25 и више година осигурања	Прописане комбинације година старости и броја година стажа осигурања (видети напомену)*	Уколико незапосленом недостају две године до испуњавања првог услова за остваривање права на пензију

Висина накнаде за незапослене	2001–2003 ^а .	2003–2009.	Од 2009 ^а .	Од 2015.
Висина	60% просечне зараде незапосле- ног остварене у последња три месеца, увећане за 2% за сваку годину стажа осигурања	60% просечне зараде незапосленог у протеклих шест месеци за прва три месеца, а потом 50%	50% просечне зараде незапосленог у последњих шест месеци	50% просечне зараде незапосленог у последњих 12 месеци
Мин. износ	40% званичне просечне месечне зараде у привреди Републике	100% званичне минималне зараде	80% званичне минималне зараде	80% званичне минималне зараде
Макс. износ	80% званичне просечне месечне зараде у привреди Републике	Званично објављена про- сечна зарада	160% званичне минималне зараде	160% званичне минималне зараде

Извор: Jandrić & Fabian (2017)

а – нови закон

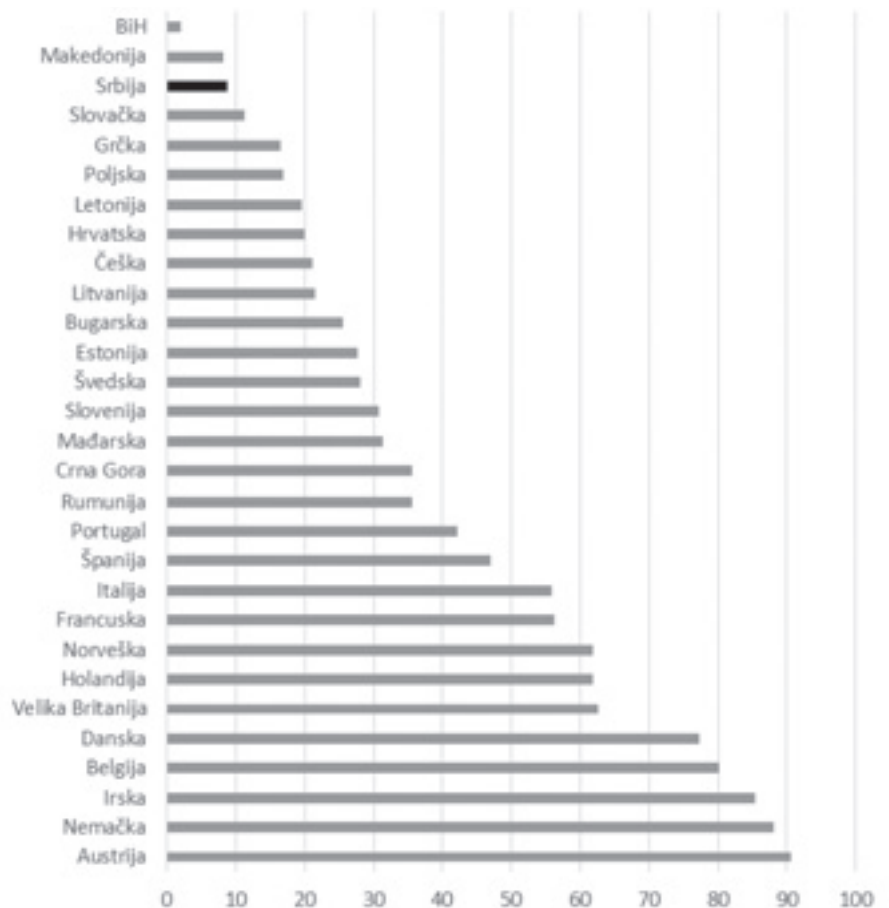
* 1) најмање 20 година стажа осигурања и 61 годину старости (мушкарац), односно 56 година старости (жена) или навршених 38 година стажа осигурања (мушкарац), односно 33 године стажа осигурања (жена) и најмање 51 годину живота и 2) старији од 55 година уз стаж осигурања дужи од 25 година.

За Србију је карактеристичан релативно низак обухват система накнаде за незапослене. Однос броја корисника новчане накнаде и укупног броја незапослених лица пријављених у Националној служби за запошљавање (НСЗ) углавном је мањи од 10% (Слика 5), што Србију сврстава међу земље са најмањим обухватом овог система (Слика 6).



Слика 5. Однос броја незапослених лица регистрованих у НСЗ и корисника новчане накнаде (просек године)

Извор: Месечни статистички билтен НСЗ бр. 185, јануар 2018.



Слика 6. Процент незапослених лица који примају накнаду за незапослене
– упоредни преглед, 2012.

Извор: ILO, <http://www.social-protection.org/gimi/gess/RessourceDownload.action?ressource.ressourceId=37697>

Поред накнаде за незапослене, која представља вид осигурања, у једном броју земаља постоји и систем помоћи за незапослене. Овај систем помоћи по правилу не зависи од висине уплаћених доприноса, тј. од претходне зараде. У највећем броју земаља основни стуб је систем накнаде за незапослене на бази осигурања (*contributory schemes*). У једном броју земаља овај систем је појачан постојањем накнаде на бази помоћи (*non-contributory schemes*), док је у мањем броју земаља накнада на бази помоћи основни елемент заштите (ILO, 2010). На Слици 6. приказано је међународно поређење обухвата система накнаде за

незапослене, при чему су у земљама које имају оба стуба (*contributory* и *non-contributory*) у обрачун укључени и један и други стуб, како би се стекла јасна слика о укупном обухвату незапослених лица свим елементима система⁵.

Занимљиви су и резултати истраживања које су спровеле Крстић и Анић (2017), који показују да и незапослени и неактивни који су способни за рад радије бирају рад и тржишно одређене зараде него зависност од „сигурносне мреже“ (која се односи на новчану социјалну помоћ, дејчи додатак и накнаду за незапослене), што је последица релативно ниских износа, али и ниског обухвата ових система. Ипак, све евентуалне промене система накнаде за незапослене у смеру ка већој издашности захтевају детаљну анализу одрживости система.

4. Активне политике тржишта рада

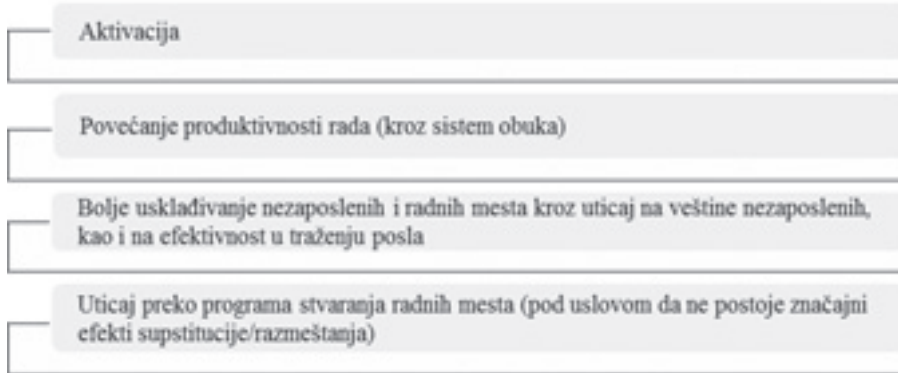
Активна политика тржишта рада представља скуп програма и акција који доприносе стварању повољнијих услова за запошљавање незапослених кроз унапређење ефикасности и равноправности на тржишту рада. Овим мерама се утиче на побољшање квалитета понуде радне снаге на тржишту (нпр. путем обука), повећање тражње за радном снагом (нпр. путем давања субвенција) и побољшање функционисања тржишта рада (нпр. путем посредовања при запошљавању) (Јандрић, 2014). Шире групе активне политике тржишта рада су: помоћ при запошљавању (подршка активном тражењу посла), програми обуке, креирање послова (субвенционисање запослења/плата и јавни радови) и помоћ при samozapošljavanju.

Активне политике тржишта рада имају потенцијал да значајно ублаже негативни утицај који систем накнаде за незапослене може да изврши на подстицаје незапослених да траже посао. Позитивне ефекте АПТР могуће је подстаћи путем комбиновања мера активације (повезаних са условима за добијање накнаде за незапослене) са таргетираним мерама усмереним према групама које су изложене већем ризику прелажења у неактивност или дугорочну незапосленост. (Arpaia & Mourge, 2012; Koning & Mosley, 2001; van Ours, 2003; Madsen, 1999) Дугорочно незапослени су у посебно лошој позицији: услед губитка вештина до којег је дошло због дуготрајне незапослености, потребно им је додатно инвестирање у нова знања. Ипак, без помоћи државе и АПТР они би, чак и у ситуацији када нису обесхрабрани, сами то тешко могли обезбедити због недостатка потребних новчаних средстава. Поред наведених,

5 Систем накнада за незапосленост у Србији се састоји само из компоненте везане за осигурање.

функције АПТР су и: раст производње и благостања, одржање величине ефективне радне снаге и олакшавање реалокације рада. (Boeri & van Ours, 2013) Канали утицаја АПТР на тржиште рада представљени су на Слици 7.

Слика 7. Канали утицаја АПТР на запосленост⁶

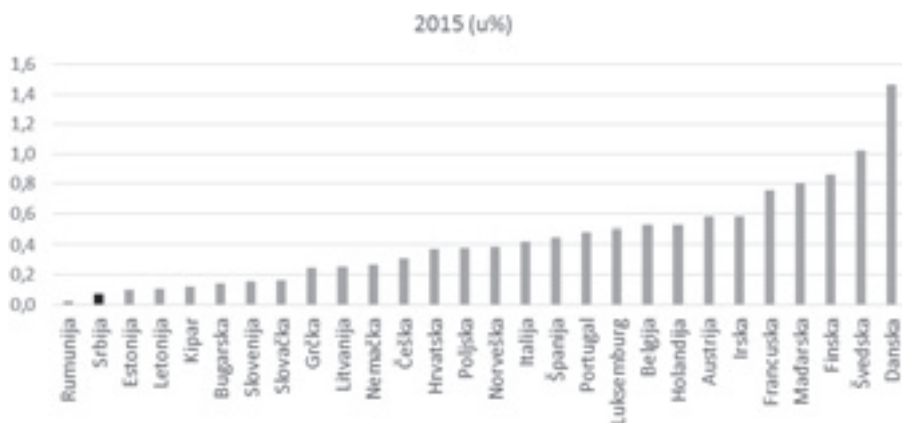


Према: Estevão, 2007, стр. 115.

Циљеви који се постављају пред мере АПТР могу да буду бројни: ублажавање деловања привредних циклуса, смањивање структурних неравнотежа на тржишту рада, побољшавање функционисања тржишта рада, унапређивање знања и вештина и повећање продуктивности, као и пружање помоћи угроженим групама на тржишту рада. Различитим мерама АПТР могу да се остваре различити циљеви, као и различити утицаји на одређене групе на тржишту рада. Коначни ефекти АПТР у великој мери зависе од ширег економског окружења и карактеристика тржишта рада, али и од ширег институционалног окружења. У ситуацији високе незапослености и ниске тражње за радом, тешко је очекивати значајније нето ефекте активних политика запошљавања. (O'Leary, 2001) С друге стране, у новијој метаанализи Card et al. (2015) сумирају резултате великог броја других студија и налазе да су позитивни ефекти АПТР већи у рецесији, за шта наводе два могућа разлога: постоји могућност да је вредност одређеног програма у рецесионим условима већа и (или) да се карактеристике учесника или самих програма у рецесији мењају на такав начин да се у условима високе незапослености и спорог привредног раста повећава позитиван утицај ових програма. (Card, Kluve, & Weber, 2015, стр. 24) Ипак, чак и у случају савршеног

6 Ефекат размештања (*displacement effect*) – нови (субвенционисани) радници замењују постојеће (несубвенционисане); ефекат супституције – предузећа која имају користи од ових мера истискују остала предузећа.

таргетирања и ефективности, тешко је очекивати да саме АПТР реше проблем високе незапослености. Harasty (2004) наглашава важност мера економске политике и макроекономског окружења и истиче да активне политике тржишта рада саме по себи не могу створити довољан број радних места, те да је неопходан импулс од стране агрегатне тражње, односно такав привредни раст који ће повући раст запослености. (Harasty, 2004, стр. 37) Од великог значаја су и дизајн програма, као и његова имплементација, што је уско повезано са институционалним капацитетима земље која спроводи ове мере. Поред наведених фактора успешности АПТР, правилно таргетирање ка одређеним демографским групама, као и по регионима такође је изузетно значајно за остваривање позитивних ефеката АПТР. У литератури се често наглашава да реформе у овој области имају синергетски ефекат – коначан ефекат реформе је повољнији уколико је целокупни институционални оквир подстицајан за запошљавање. Један број аутора истиче да би појам институционалног оквира у овом контексту требало проширити чак и на неформалне институције – према истраживању које су спровели Bruno и Rovelli, утицај АПТР на запосленост зависи и од неформалних институција и културе у одређеној земљи.⁷ (Bruno & Rovelli, 2010)



Слика 8. Издаци за АПТР – упоредни преглед (% БДП-а, 2015)

Извор: Eurostat, Извештај о раду НСЗ за 2015. годину

Издвајања за АПТР су у Србији на изразито ниском нивоу. У 2015. години она су износила свега 0,07% БДП-а, упркос томе што је у Националној стратегији запошљавања предвиђено повећање издвајања средстава

7 Пример за ову врсту институционалних елемената су неформалне норме које одређују општи став према раду.

за АПТР са 0,1% БДП-а 2010. године на 0,4% 2013. и 0,5% 2020. године. У односу на друге европске земље, овај ниво издатака је изузетно низак (Слика 8). Поред тога, постоји и значајна неравнотежа у односу издатака за активне и пасивне мере, при чему су издаци за пасивне мере, и поред ниског обухвата овог система, значајно већи од издатака за активне политике тржишта рада. Однос издвајања за пасивне и активне мере на тржишту рада, у корист пасивних, међу највишим је у Европи.

5. Минимална зарада

Минимална зарада представља законски дефинисан најнижи ниво новчаних средстава које послодавац мора да исплати запосленом за стандардни радни учинак. Иако је институција минималне зараде у конститутивном смислу веома јасна и недвосмислена, исто се не може рећи за последице њеног утицаја на тржиште рада и привреду у целини. Расправе о крајњим донетима минималне зараде старе су колико и сама институција, само што се њихова динамика мењала током времена. Базично, још од прве имплементације минималне зараде почетком XX века, настале су две супротстављене групе мишљења – прва која тврди да увођење минималне зараде безусловно доводи до пада запослености и раста незапослености и друга која не прихвата ове тврдње већ истиче важност њене улоге у заштити основних права радника и спречавању сиромаштва. С временом је ова високо поларизована научна расправа добијала и по коју нијансу сиве, те је тако доказивано да (1) минимална зарада смањује запосленост искључиво у одређеним секторима, али да она нема утицај на ниво запослености у привреди (Welch, 1974), (2) смањује запосленост, али не доводи до повећања неактивности, чиме се спречава ерозија радне снаге унутар привреде (Gramlich, 1976), (3) повећава запосленост уколико се уведе на одређеним тржишним структурама (Manning, 2003) и др.

Историјски посматрано, развој неолибералне идеологије и утицај класичарске парадигме допринели су да до седамдесетих година прошлог века доминирају ставови које је заговарала прва група економиста. У периоду државе благостања дискусија је стављена у други план да би поновну актуелизацију доживела деведесетих година након објављивања чувеног рада двојице америчких економиста (Card & Krueger, 1994), чији су контроверзни резултати покренули лавину нових истраживања и преиспитивања утицаја које минимална зарада има на тржишту рада. Резултати до којих су поменути аутори дошли сугеришу да увођење минималне зараде, супротно очекивањима, може да повећа агрегатну запосленост. Дискусија је додатно подгрејана научном

полемиком у јуну 2017. године када су објављене две студије о утицају пораста минималне зараде у Сијетлу на укупну запосленост чији су резултати били дивергентни. Прва група аутора, са Берклија (Reich et al., 2017), тврди да је пораст минималне наднице на 15 долара по сату имао маргинални ефекат на пад запослености, док друга група економиста, са Универзитета Вашингтон (Jardim et al., 2017), тврди да је ово повећање значајно утицало на раст трошкова рада послодаваца и последично на велико смањење запослености.

Истина је вероватно негде између – ни једна ни друга струја нису у потпуности у праву. На основу богате ризнице истраживачких радова који су се бавили овом тематиком, а чији је паралелни приказ представљен у опсежној студији која сумира ефекте минималне зараде на запосленост (Neumark & Wascher, 2007) произилазе два закључка. Прво, минимална зарада може да смањи запосленост, али пре свега запосленост оних категорија радника који се услед природно-демографских фактора налазе на дну доходне лествице (млади, нискообразовани и сл.), али нема превелик утицај на ниво запослености осталих категорија и последично на агрегатну запосленост. Друго, минимална зарада може да спречи радно сиромаштво, али не и апсолутно сиромаштво, јер корисници минималне зараде најчешће нису носиоци домаћинства. Другим речима, увођење или повећање постојећег нивоа минималне зараде најчешће повећава приход оним домаћинствима која се не налазе испод границе сиромаштва.

Категорија минималне зараде је у Србији дефинисана Законом о раду, према којем минимална зарада представља законски минимум који је послодавац дужан да исплати запосленом који код њега ради по основу уговора о раду. Све до формирања Социјално-економског савета, минималну зараду је одређивала држава. Она је то чинила по аутоматизму везујући је, супротно препорукама ОЕCD-а, за кретање просечне бруто зараде. Тако је према формули минимална зарада одређивана два пута годишње као 35% просечне бруто зараде на основу података Републичког завода за статистику. (Арандаренко, 2011) Са развојем социјалног дијалога, минималну зараду одређује Социјално-економски савет на основу обостраног договора између послодаваца и радника или на основу одлуке Владе уколико се кроз дијалог не дође до компромисног решења. Висина минималне зараде прописује се у нето износу по сату рада, након чега, у зависности од броја радних сати у месецу, послодавац врши обрачун бруто месечне зараде за запосленог са минималним примањима.

Табела 5. *Нејто минимална зарада у Србији у периоду 2008–2018.*

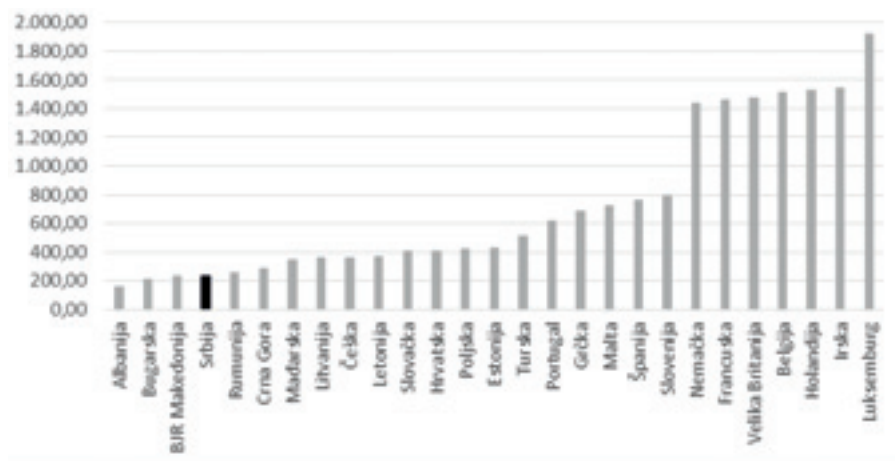
Година	Месец	Цена сата (нето)	Ланчани индекс
2008.	Јануар	70	...
	Јул	78	111,43
2009.	Јануар	87	111,53
2010.	Јануар	90	103,44
	Новембар	95	105,55
2011.	Јун	102	107,36
2012.	Април	115	112,74
2015.	Јануар	121	105,2
2017.	Јануар	130	107,4
2018.	Јануар	143	110,0

Извор: Обрада аутора на бази *Службенојglasника РС*

У току десетогодишњег периода, минимална зарада у Србији је повећавана свега девет пута, што је испод просека како у односу на претходни период, тако и у односу на државе чланице ЕУ, од којих су неке земље континуирано вршиле усклађивање минималне зараде и до два пута годишње. Поред тога, реализована повећања минималне зараде нису била изразито велика. Као што се то у последњој колони Табеле 5 може видети, раст у односу на претходни период никад није износио више од 13%. Међутим, важно је нагласити да се, иако не највећи, али свакако најкритичнији раст у посматраном периоду догодио почетком 2009. године. Тада је, упркос јасним назнакама о преливању економске кризе, минимална зарада повећана за више од 11,5%. Управо је због тога, и касније примене мера штедње, Влада морала да „замрзне“ минималну зараду у два наврата – 2012–2015. и 2015–2017. С друге стране, кумулативно посматрано, повећања минималне зараде у протеклих десет година довела су до тога да се њен апсолутни износ више него удвостручи. У наставку ћемо видети да је овакво кретање минималне зараде утицало на то да се Србија у 2018. години сврста у групу земаља са релативно високом вредношћу односа минималне и просечне зараде.

Да бисмо сагледали издашност минималне зараде у Србији, неопходно је да њен износ упоредимо са осталим европским земљама које примењују минималну зараду. Поређење бруто износа минималне зараде омогућава нам да увидимо где се Србија налази у односу на земље

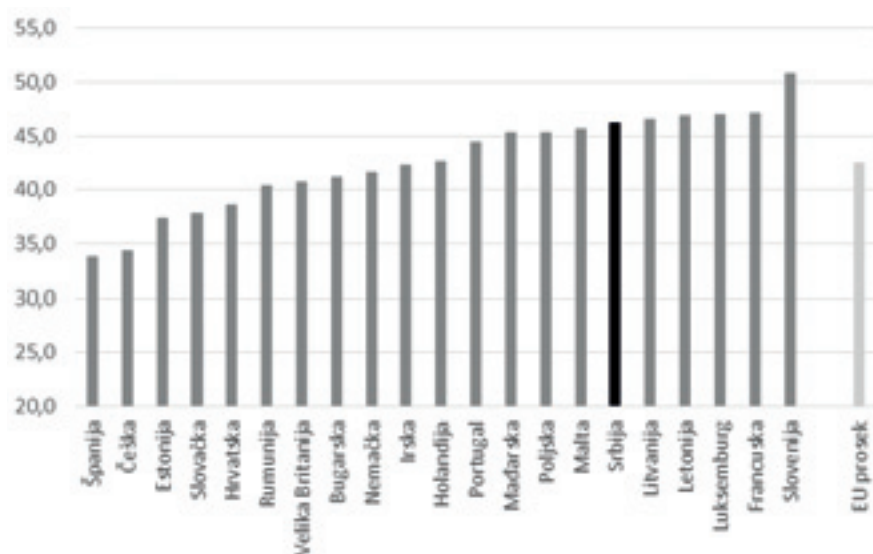
региона, а где у односу на остале земље Европе. Последњи доступни упоредни подаци о апсолутном нивоу минималне зараде по земљама приказани су на Слици 9. Представљени подаци сугеришу да апсолутни ниво минималне зараде у Србији спада међу најниже у Европи. Међутим, сасвим је јасно да ниво минималне зараде у великој мери зависи од животног стандарда неке земље, тако да добијени резултати нису нимало изненађујући. С друге стране, минимална зарада у Србији је нешто изнад просека земаља Западног Балкана и нижа је само од оне у Црној Гори.



Слика 9. Минимална зарада у ЕУР (брuto) у 2016. години

Извор: Eurostat

Управо због поменутих разлика у животном стандарду између земаља, апсолутни ниво минималне зараде осликава само део приче о издашности минималне зараде у компаративном међународном контексту. Како би се лоцирала позиција неке земље према нивоу минималне зараде, неопходно је користити релативне показатеље који апсолутне нивое минималних зарада различитих земаља свде на упоредив ниво. Најчешће коришћени показатељи јесу количник минималне зараде и просечне зараде и количник минималне зараде и медијалне зараде. Оба показатеља се могу посматрати у бруто и нето износима. Како је због доступности података веома тешко доћи до медијалне зараде (првенствено у земљама које нису чланице ЕУ), много више коришћен индикатор јесте однос минималне и просечне зараде. На Слици 10 представљена је вредност претходно поменутог рација, за европске земље за које су доступни подаци.



Слика 10. Однос минималне и просечне зараде (бруто) у 2015. години (у%)

Извор: Eurostat, B-S (индустрија, грађевинарство и услуге)

Као што се на Слици 10 јасно може уочити, позиција Србије драстично се мења када се уместо апсолутног посматра релативни показатељ. Иако је рангирана као једна од земаља са најнижим нивоом минималне зараде, Србија се у 2015. години нашла при врху листе земаља у погледу количника минималне и просечне зараде. Минимална зарада у Србији је у том периоду износила 46,3% просечне зараде, што је за око 4 процентна поена више у односу на просек осталих европских земаља.

Пошто нето односи минималне зараде и просечне зараде нису доступни на међународном нивоу, а како је овај показатељ веома важан, јер узима у обзир плату коју радник „носи кући“, у наставку ћемо израчунати вредност овог односа у Србији. Такође, услед недостатка новијих међународних података о бруто односу, приказаћемо паралелно кретање ова два односа у Србији (бруто и нето) од почетка економске кризе.

На основу података представљених у Табели 6 могу се издвојити два важна закључка о кретању вредности минималне зараде у Србији. Прво, замрзавање минималне зараде у два субпериода током економске кризе допринело је томе да количник минималне и просечне зараде буде на умереном нивоу у претходним годинама уз благе осцилације у зависности од промена просечне зараде. Најнижу вредност од свега

43% овај количник је достигао у 2014. години непосредно пре првог повећања минималне зараде након њеног двогодишњег замрзавања. Међутим, повећање минималне зараде у 2017. и оно које се догодило у јануару 2018. године повећало је вредност рација на више нивое. Раст вредности количника последица је пре свега дивергентних тенденција у погледу кретања минималне и просечне зараде након 2014. Док је прва, са урачунатим повећањем из јануара 2018. године, забележила раст од око 25%, потоња категорија зарада је порасла свега 7% у истом периоду. Иако ће до раста просечних зарада у Србији евидентно доћи у 2018. години (пре свега због најављених повећања зарада у јавном сектору), стављањем у однос исплаћене бруто минималне зараде у јануару 2018. године са просечном бруто зарадом у Србији из 2017. године (последње доступни податак), добија се изузетно висока вредност од око 54%. Потребно је напоменути да је добијена вредност искључиво илустративна. Очекивано је да бруто однос минималне и просечне зараде буде за неколико процентних поена нижи из најмање два разлога: прво, због поменутог повећања просечне зараде и друго, услед укључивања и осталих месеци у обрачун минималне зараде који имају мањи број радних сати од јануара.

Табела 6. Однос минималне и просечне зараде у Србији, 2009–2017 (у%)

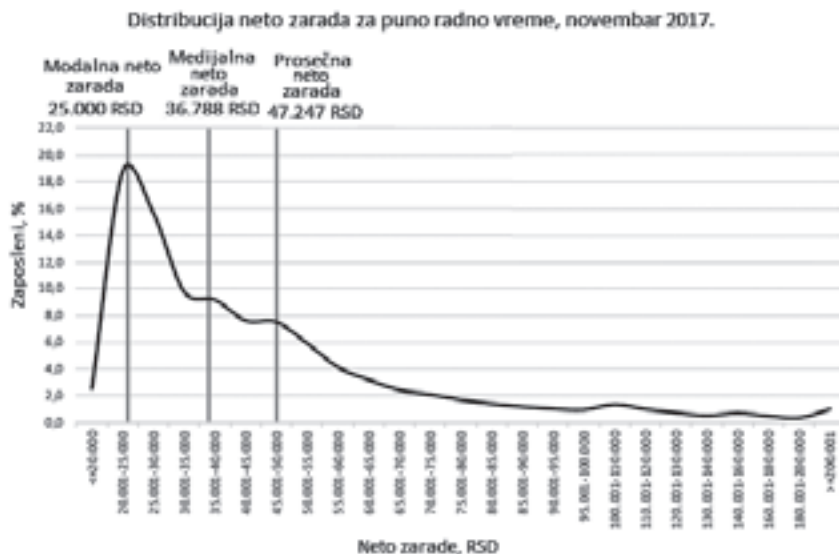
Година	2009.	2010.	2011.	2012.	2013.	2014.	2015.	2016.	2017.
Бруто минимална зарада / Просечна бруто зарада	46	45	44	46	44	43	46	45	47
Нето минимална зарада / Просечна нето зарада	48	46	45	47	45	45	48	47	48

Извор: Eurostat и обрада аутора на бази *Службеној изјаснијаснице РС* и података о просечним зарадама Републичког завода за статистику (РЗС)

Друго, веома мала разлика у вредности нето и бруто количника указује на изузетно благу прогресивност пореског система, чиме ћемо се детаљније бавити у наредном одељку када будемо разматрали утицај пореза на тржиште рада.

Важно је истаћи и парадокс у вези са нивоом минималне зараде. С једне стране, њена вредност није довољно висока да би покрила износ минималне потрошачке корпе у Србији, док је, с друге стране, њена вредност у односу на просечну зараду прилично висока, те може проузроковати дисторзије на тржишту рада. Додатан проблем прави и чињеница да минималну зараду прима веома велик број радника.

Резултати Истраживања о структури зарада из 2014. године⁸ показују да 23% запослених у Србији прима ниске зараде, што је доста изнад просека земаља ЕУ који износи 16,7%. Примера ради, према подацима РЗС, у новембру 2017. године око 18,8% запослених је примало нето зараду у интервалу 20.001–25.000 динара, док је нето минимална зарада у истом месецу износила 22.880 динара.



Слика 11. Дистрибуција нето зарада за пуно радно време, новембар 2017.

Извор: Промена извора података за израчунавање просечних зарада, РЗС, http://www.stat.gov.rs/WebSite/userFiles/file/Aktuelnosti/Zarade_brosura.pdf

Због свега наведеног, у будућности би требало бити веома обазрив када је реч о повећању минималне зараде, јер би свако значајније повећање могло да изврши притисак на тржиште рада. С друге стране, чињеница је и да је апсолутни износ минималне зараде изражен у стандардима куповне моћи (ППС) међу најнижима у Европи. Занимљива опција коју би вредело размотрити је увођење диференциране минималне зараде по угледу на скорашњи пример Немачке која је дефинисала различите нивое минималне зараде према региону, професији, старости, стручној спреми и сл. Ово би могло да буде посебно ефикасно у случају Србије с обзиром на то да постоје велике разлике у зарадама, где су млади, лица са нижим нивоима образовања, као и особе из најнеразвијенијих региона у подређеном положају. Примера

8 Истраживање о структури зарада у 2014. години (СЕС), РЗС.

ради, просечна бруто зарада у општини Трговиште за 2017. годину је износила око 34.800 РСД, док би национална бруто минимална зарада у јануару 2018. године требало да износи око 35.400 РСД.

6. Социјални дијалог

Европска комисија под социјалним дијалогом подразумева дискусију, консултације, преговоре и заједничко деловање које укључује организације које репрезентују две стране индустрије – раднике и послодавце. (European Commission, 2000) Овај процес континуираних интеракција између социјалних партнера са циљем да се постигну договори везани за контролу извесних економских и социјалних варијабли углавном се одвија у две форме: (1) бипартитни дијалог, који подразумева директне преговоре између представника радника и представника послодаваца и (2) трипартитни дијалог, који укључује и централну државу или локалне власти. Из претходног произилази да (изузимајући државу која најчешће има улогу медијатора између представника рада и капитала) синдикати и удружења послодаваца представљају главне социјалне partnere у оквиру социјалног дијалога.

Иако су се у почетним фазама оснивали из потпуно другачијих намера, основна функција синдиката у модерном добу јесте успостављање равнотеже моћи између радника и послодаваца, спречавајући потоње да користе свој привилеговани положај како би присвојили целокупну производну добит. Можда се најопштија артикулација интереса синдиката може наћи у изјави Семјуела Гомперса (*Samuel Gompers*), оснивача Америчке федерације рада (*American Federation of Labor*), који је, када је упитан шта синдикати желе, одговорио сасвим једноставно – „Желе више!“. Семјуелово „више“ односило се на више зараде, боље услове, значајније право гласа и сл. Данас, готово 150 година касније, синдикати управо о овоме преговарају са удружењима послодаваца. Централне теме колективних преговора су различити аспекти уговора о раду: зараде и бенефиције запослених, накнаде за прековремени рад, минимална зарада, услови рада, политика предузећа у погледу запошљавања и отпуштања, модалитети помоћу којих ће се решавати спорови између радника и управе и др.

Без обзира на то што начелно служе да заштите раднике од прениских надница и лоших услова рада, синдикати могу имати негативне последице по исходе на тржишту рада. Примера ради, постојање синдиката може да доведе до дуализације тржишта рада на начин да део тржишта рада који није синдикално организован буде у подређеном положају – било у погледу зарада или у погледу услова рада. Додатно,

стална борба синдиката за пораст зарада ствара притисак на укупне трошкове предузећа што на микро нивоу може довести до отпуштања, а на макро нивоу до нарушавања међународне конкурентности. Да до овога не би дошло, као контратежа синдикатима, представници капитала су се масовно почели удруживати средином XX века, у намери да регулишу притисак синдиката који су управо тада били на врхунцу моћи. Наравно, ова удружења имају и друге функције попут интеракције са државом по питању оптерећења привреде, учешћа у расправи о доношењу закона и прописа који су од суштинске важности за ефикасно функционисање слободног тржишта, размене информација између својих чланица и сл.

Колективно преговарање представља институционализацију дијалога који се води између синдиката и удружења послодаваца. Оно се може водити на више нивоа – централизовано, на нивоу државе, интермедијарно, на нивоу гране или делатности и, коначно, децентрализовано, на нивоу предузећа. У широко цитираном раду (Calmfors & Driffill, 1988) аутори су емпиријском провером показали да ће од степена централизације колективног преговарања зависити интензитет промена реалних надница и незапослености. Према њиховим резултатима, највиши раст реалних надница и највећи пораст незапослености остварује се уколико се колективно преговарање одвија на интермедијарном нивоу, док су промене наведених варијабли ниже у случају централизованог и децентрализованог нивоа преговарања. Образложење за овакав утицај на наднице и незапосленост аутори виде у различитим ограничењима о којима синдикати морају да воде рачуна у зависности од нивоа на ком се преговори одвијају. У случају гранског преговарања, ограничења су нешто мања, јер договорену вишу надницу исплаћују сва предузећа која послују у тој грани, тако да без обзира на величину раста, конкурентност међу њима неће бити нарушена. С друге стране, ограничења приликом централизованог и децентрализованог преговарања знатно су већа, јер значајан раст зарада у првом случају смањује конкурентност земље, а у другом случају конкурентност предузећа, што у крајњој инстанци може утицати на плате радника и сигурност њиховог запослења у будућности. Поред нивоа колективног преговарања, на раст реалних надница и повећање незапослености утичу и обухват и снага синдиката. Што су већи обухват и снага синдиката, јачи је и утицај на раст реалних зарада и повећање равнотежног нивоа незапослености. (Layard et al. 2005)

Ефикасност социјалног дијалога зависи првенствено од нивоа развијености преговарачких и организационих капацитета социјалних партнера и степена равнотеже моћи између интересних страна.

Синдикалне организације у Србији имају релативно дугу историју, што не изненађује с обзиром на самоуправни систем који је био доминантан облик привређивања после Другог светског рата. До синдикалног плурализма у Србији долази средином последње деценије XX века, када се из, тада јединственог, Савеза самосталних синдиката Србије издваја Уједињени грански синдикат Независност. Након друштвенополитичких промена, на синдикалну сцену је ступио веома велики број мањих синдиката, али се свега неколико синдикалних централа издвојило са крвним организацијама које су препознатљиве на националном нивоу. Ту се поред поменута два највећа синдиката убрајају још Конфедерација слободних синдиката, Асоцијација слободних и независних синдиката Србије и Уједињени синдикати Србије Слога.

Без обзира на међусобни однос снага, тренутни положај синдиката у Србији се не разликује много од оног у свету. Тренд растуће десиндикализације и осипања чланства све је израженији у последње време. Овакав развој догађаја утицао је на то да синдикална моћ ослаби, а заинтересованост радника да се организују смањи. У Србији постоје само два синдиката – СССС и УГС Независност, који задовољавају критеријуме репрезентативности на националном нивоу и стога представљају интересе радника у оквиру Социјално-економског савета. Управо питање репрезентативности представља највећи камен спотицања у оквиру конфликтног модела који влада на синдикалној сцени у Србији.

Други важан социјални партнер јесте Унија послодаваца, која је једино репрезентативно, уједно и једино признато, удружење послодаваца на територији Републике Србије. Унија има нешто краћи историјат од синдиката и са прекидима функционише од 1994. године. Од конституисања Социјално-економског савета, она је једини законски дефинисан репрезент послодаваца. У односу на слична удружења у земљама региона, Унија нема потребне организационе и аналитичке капацитете. Како су извори финансирања самодоприноси и чланарине, Унија води сличну битку за чланство као и синдикати. Последишно, проблем се и у овом случају јавља код испуњења критеријума репрезентативности, коју је по оба законски захтевана основа тешко остварити. Недовољан проценат чланова у укупном броју предузећа, односно недовољан проценат запослених код чланова у односу на укупан број запослених, онемогућава Унију да на склопљене колективне уговоре добије проширено дејство. Према најновијим изменама у оквиру Закона о раду из 2014, критеријуми су додатно пооштрени тако да је сада потребно да више од 50% запослених и послодаваца буде представљено кроз чланство предузећа у гранама за које се закључује колективни уговор у удружењу послодаваца

да би надлежни министар могао да прошири дејство на целу грану. Управо ова немогућност проширеног дејства синдикате одбија од дијалога са Унијом, што социјални дијалог ставља у пат позицију.

Оснивањем Социјално-економског савета 2001. године дошло је до институционализације социјалног дијалога на националном нивоу у Републици Србији. Један од првих потеза власти у Србији након демократских промена било је формирање трипартитног тела на нивоу државе чији би задатак био успостављање и развој социјалног дијалога у питањима од значаја за остваривање економских и социјалних слобода. Савет је формиран на основу Споразума о оснивању, делокругу и начину рада, да би тек од 2004. године добио и законску формализацију. У почетној фази, Савет је, уместо да служи као саветодавно тело које треба да се укључи у израду нацрта закона и својим сугестијама допринесе да та законска решења буду квалитетнија и повољнија по социјалне партнере, превасходно деловао као верификационо тело Влади за већ донете законске акте. (Стојиљковић и Михаиловић, 2010) Међутим, тек након 2008. године, дошло је до детаљнијег организационог и програмског уређења Савета и формирања четири стална радна тела, чиме су постигнути минимални услови које је неопходно да испуни стожер социјалног дијалога једне земље.

Наведене институционалне промене унапредиле су рад Савета, али се за социјални дијалог у Србији још увек не може рећи да је на задовољавајућем нивоу. Његово функционисање неретко је парализовано услед конфликтних односа између чланица Савета – како између синдиката и Уније послодаваца тако и између самих синдиката. С друге стране, део одговорности за недовољну развијеност социјалног дијалога сноси и држава по неколико основа. Прво, велик број закона који су од суштинске важности за социјалне партнере не доставља се Савету на разматрање, чиме се он онемогућава да на њих делује пре усвајања. Друго, недовољна заинтересованост државе да се укључи у рад Савета – учешће њених представника по правилу је значајно мање од учешћа представника синдиката и Уније послодаваца. Треће, буџетска средства намењена Савету у сталном су паду, што ограничава његове стручне и организационе капацитете.

Поред централизованог начина преговарања, социјални дијалог се у Србији спроводи и на локалном нивоу, у оквиру локалних социјално-економских савета којих је формирано укупно 18 на територији Републике Србије. Међутим, свега неколико њих ефикасно функционише, већина има искључиво фасадну улогу, док неки од њих нису одржали ниједну седницу, иако је прошла читава деценија од њиховог оснивања.

Према извештајима Европске комисије о напретку Србије у процесу придруживања ЕУ, у периоду 2010–2016. није направљен помак у области социјалног дијалога на локалном нивоу. Оцењује се да су заједничке карактеристике свих локалних савета те да не располажу неопходним материјалним средствима, немају програме рада и не састају се редовно. Као додатни проблем истакнуте су и слабости организација послодаваца на локалном нивоу. (European Commission, 2016)

Да би се у потпуности сагледали сви аспекти социјалног дијалога у Србији, неопходно је, поред трипартитног, узети у обзир и бипартитно преговарање на секторском нивоу. Нажалост, ни у овој сфери стање социјалног дијалога није знатно боље, јер се у претходном периоду нису догодили значајни помаци који би у већој мери унапредили бипартитни социјални дијалог. Посебни (грански) колективни уговори превасходно се закључују у јавном сектору, односно у сектору где је држава послодавац. Када је реч о „реалном“ приватном сектору, након 2010. године закључено је свега неколико гранских колективних уговора. О овоме сведоче и подаци Социјално-економског савета из септембра 2016. године према којима су само четири гранска колективна уговора била потписана у приватном сектору, док је број важећих посебних колективних уговора који су закључени у јавном сектору износио око тридесет.

Имајући све наведено у виду, можемо да констатујемо да социјални дијалог у Србији још увек није на нивоу оног из развијених капиталистичких земаља. Неопходно је константно радити на унапређивању социјалне свести и културе преговарања, као и на стварању пријатељске климе између социјалних партнера. Ипак, као важна (оипљива) препрека јавља се проблем репрезентативности, како за синдикате тако и за удружења послодаваца. По узору на европску и паневропску праксу, опција би могла да буде и помак од искључиво формалног приступа признавању репрезентативности према приступу у ком је узајамно прихватање социјалних партнера и признавање важније од испуњавања параметарских услова. Уколико до тога не дође, један од могућих правца је прелажење са процентуалног услова на једноставнији, нумерички услов, који би у принципу требало да буде што инклузивнији, односно да омогући укључивање свих релевантних актера социјалног дијалога.

7. Опорезивање рада

Порези су једна од институција која ствара највеће дисторзије на тржишту рада. Они умећу додатни трошак између вредности граничног производа рада и радникове резервационе наднице. Уметањем „пореског клина“ између понуде рада и тражње за радом, ова институција

изазива двоструки нежељени ефекат на тржишту рада. С једне стране, постојање/повећање пореза утиче на то да ангажовање радника за послодавце постаје сувише скупо, док се с друге стране нето зарада радника („зарада коју носе кући“) спушта испод њихове резервационе наднице, односно постаје им мање привлачна. Другим речима, порески намети разрезани на приход од рада истовремено доводе до смањења понуђене количине рада од стране радника и мањег броја креираних радних места од стране послодаваца. Додатно, услед комбинованог дејства наведених фактора долази до дуализације тржишта рада и развоја сиве економије услед рационалног понашања и оптимизације оба играча на тржишту рада. Алтернативно, предузећа пријављују раднике на минималну зараду, а остатак договорене зараде исплаћују на руке – феномен познат као *envelope wages*. Приликом оба наведена исхода (сива економија и *envelope wages*) послодавци и радници између себе деле добитке проистекле од избегавања плаћања пореза.

Поред висине пореског оптерећења – које се мери законски прописаном пореском стопом – од виталног значаја за функционисање тржишта рада је структура, односно карактер пореског система. Под карактером пореског система подразумева се однос између промене пореске обавезе и промене нивоа дохотка. Тако уколико се пореско оптерећење повећа за исти проценат за који се повећао доходак, за порески систем се може рећи да је пропорционалан. Уколико се пореско оптерећење повећава више него пропорционално расту дохотка, ради се о прогресивном систему, а уколико се пореско оптерећење повећава мање него пропорционално расту дохотка, порески систем је регресиван. Најједноставнији начин да се утврди карактер неког пореског система јесте сагледавање односа просечне и маргиналне пореске стопе. Просечна пореска стопа представља однос пореског оптерећења и пореске основице, односно плате на коју се порез плаћа, док маргинална пореска стопа представља додатни износ пореза који је потребно платити услед повећања дохотка за једну јединицу. Уколико је маргинална стопа већа од просечне, порески систем је прогресиван и обрнуто. Последиčno, уколико се просечна пореска стопа повећава са повећањем дохотка, порески систем је регресиван и обрнуто. Пропорционалност пореског система обезбеђена је једино у случају инваријантности просечне пореске стопе. Од композиције пореског система, која се састоји од висине пореске стопе и карактера пореског система, зависиће и интензитет утицаја институције опорезивања на функционисање тржишта рада.

Важно је напоменути да када у овом контексту говоримо о утицају опорезивања рада као институције која утиче на понуду и тражњу за радом, поред пореског оптерећења узимамо у обзир и доприносе

за обавезно социјално осигурање. Док порези на зараде служе првенствено за прикупљање јавних прихода, доприноси се могу схватити као нека врста осигурања (у случају незапослености) или одложене потрошње у садашњости зарад веће потрошње у будућности (у случају пензија). Иако се према намени доприноси битно разликују од пореза, ова разлика није од суштинског значаја из угла укупног фискалног оптерећења рада, те ћемо је у наставку занемарити.

Порески систем у Србији након друштвенополитичких промена карактерисала је линеарна пореска стопа и пропорционалан систем опорезивања. Штавише, посебно до 2007. године порески систем Србије је испољавао и одређени степен регресивности, јер је пореско оптерећење за раднике са вишим зарадама било ниже него за раднике који су имали мања примања. Овакав исход је био последица непостојања пореског одбитка с једне и постојања минималне основице за обрачун доприноса од 40% с друге стране. (Арандаренко, 2011) Након увођења пореског кредита и смањења обавезне основице на 35% просечне зараде, систем пореза на доходак грађана у Србији постаје благо прогресиван. У Табели 7 приказано је у ком смеру су се кретале промене опорезивања рада у Србији после 2000. године. Са изузетком повећања стопе доприноса у 2004. години, може се рећи да је дошло до благог смањења пореског оптерећења рада током времена. Првом значајнијом реформом пореског система која се догодила 2004. године укинута је до тада примењивана категорија пореза – порез на „фонд плата“. Све наредне реформе пореза на доходак грађана које су се након тога спроводиле ишле су у правцу смањивања пореза на зараде, у корист повећања доприноса.

Табела 7. Збир стоја пореза и доприноса у Србији, 2001–2018.

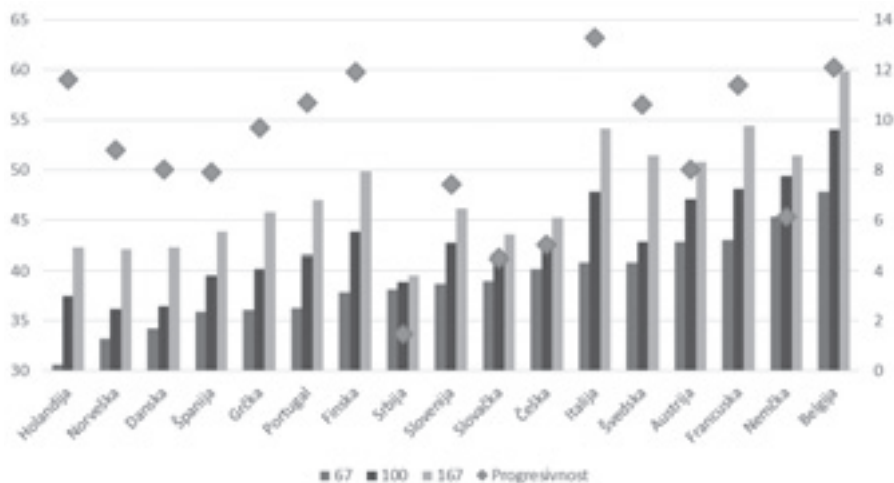
Врста пореског оптерећења	2001–2003	2003–2004	2004–2007	2007–2013	2013–
Стопа пореза	14,0%	14,0%	14,0%	12,0%	10,0%
Порез на „фонд плата“	3,5%	3,5%			
Доприноси на терет запосленог	16,3%	16,8%	17,9%	17,9%	19,9%
Доприноси на терет послодавца	16,3%	16,8%	17,9%	17,9%	17,9%
Укупан збир	50,1%	51,1%	49,8%	47,8%	47,8%

Извор: Обрада аутора на основу Закона о ПДГ и Закона о доприносима

У Србији се тренутно све зараде проистекле из радног односа⁹ опорезују по јединственој стопи од 10%. Додатно, постоји и годишњи

9 Зараде које не произилазе из радног односа опорезују се по другим стопама у зависности од основа настанка (најчешће се примењује стопа од 20%).

порез који плаћају они са високим примањима – 10% на износ преко троструке просечне зараде и 15% на износ преко шестоструке просечне зараде. Међутим, проценат грађана који плаћају наведени годишњи порез је занемарљив. Иако се зараде у Србији доминантно опорезују по линеарној стопи од 10%, карактер пореза на доходак грађана у Србији је благо прогресиван. Благу прогресивност му обезбеђује постојање поменутог неопорезивог дела (пореског кредита) који је као категорија у наше законодавство уведен 2007. године. Захваљујући неопорезивом износу, просечна пореска стопа оних који имају висок ниво зараде већа је од просечне пореске стопе радника са ниским примањима, чиме је обезбеђена индиректна прогресивност пореза на доходак грађана. Поред пореза, у трошкове рада улазе и доприноси за пензијско и инвалидско осигурање, доприноси за здравствено осигурање и доприноси за случај незапослености који се расподељују 19,9% на терет радника и 17,9% на терет послодавца. Слично порезу на зараде, разрезају се линеарно и процентуалне вредности не зависе од нивоа зараде. Збирно посматрано, за нето плату од 100 динара укупни трошкови рада послодавца износе између 160 и 165 динара, што може да утиче на конкурентност привреде Србије.



Слика 12. Порески клин за различите нивое зараде и прогресивност, 2016.

Извор: Порески клин, OECD 2016, за Србију обрада аутора на основу Закона о ПДГ и Закона о доприносима

Најадекватнији начин поређења пореског оптерећења јесте коришћење стандардизоване и међународно упоредиве OECD методологије за обрачун пореског клина хипотетичког радника. OECD методологија

подразумева мерење пореског клина (односа укупног пореског оптерећења и трошкова рада) за различите нивое зараде – 67%, 100% и 167% просечне зараде. Додатно, поређење је доступно за самохраног родитеља са 1 или 2 детета, као и супружнике без и са 1 или 2 детета. Како у Србији ове олакшице не постоје (сем у случају годишњег пореза, те су оне маргиналне), задржаћемо се на поређењу три хипотетичка радника без супружника и без деце који зарађују 67%, 100% и 167% просечне зараде.

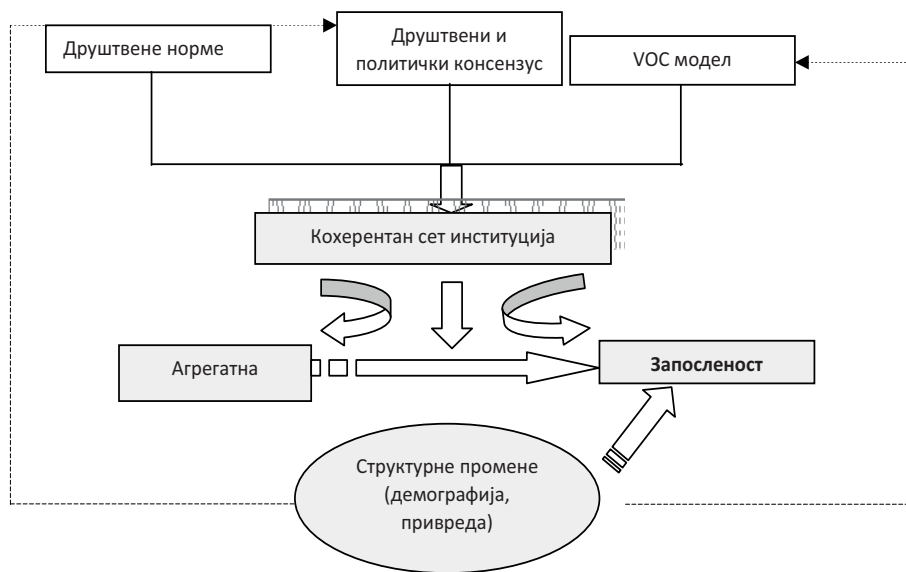
Иако Србија према висини пореског оптерећења оних који примају ниске зараде (2/3 просечне) заузима средишњу позицију, она драстично мења свој ранг са растом зараде. Док стубићи осталих земаља расту са порастом нивоа зараде, у Србији су ове промене минималне. Претходно се најбоље види на основу степена прогресивности пореза између радника који зарађује 5/3 зараде и 2/3 зараде (ромбоиди на графику). Прогресивност се, мерена на овај начин, креће у распону од 5 процентних поена у Словачкој и Чешкој до 13 процентних поена у Италији. Прави изузетак у овом смислу јесте Србија у којој је прогресивност пореза између радника који прима 167% просечне зараде и оног који прима 67% просечне зараде тек нешто испод 1,5 п.п. Упоредна анализа је показала да је пореско оптерећење за лица са средњим и вишим примањима несразмерно ниско у односу на друге европске државе, те да је прогресивност опорезивања зарада у Србији на изразито ниском нивоу.

Управо због наведених чињеница, неопходно је у скоројем периоду размишљати о реформи пореза на доходак грађана у правцу повећања прогресивности пореског система. Повећање прогресивности би створило простор за фискално растерећење нижих зарада, у циљу подстицања запослености лица са нижим примањима. У том смислу, на располагању су две могућности повећања прогресивности, индиректно – повећањем неопорезивог дела зарада или увођењем значајнијих пореских олакшица за супружнике, децу и издржавана лица, или директно – увођењем више граничне стопе пореза на зараде које прелазе одређени ниво (а који би био нешто нижи од садашњег нивоа), уз одржавање постојеће стопе пореза од 10% константном. Спровођење симултане реформе могло би држави обезбедити приходну неутралност, те би смањење пореских прихода услед уведених олакшица било компензовано применом веће граничне стопе пореза. До индиректног повећања прогресивности дошло је почетком 2018. године, када је неопорезиви део зараде повећан са 11.790 на 15.000 динара. У једном броју земаља неопорезиви износ је једнак износу минималне зараде, што доводи до раста пореског растерећења нижих зарада и веће прогресивности система.

Занимљиви су и предлози аутора студије која се бавила формализацијом сиве економије (Krstić et al. 2013). Они заговарају укидање минималне основице за обрачун доприноса која још једном кажњава послодавце који запошљавају раднике са ниским зарадама. Аутори студије одлазе корак даље и сматрају да би Србија требало да следи пример појединих земаља у којима су уведене прогресивне и диференциране стопе доприноса, где се за делатности у којима су просечне плате традиционално ниске обрачунавају стопе доприноса које су ниже од стандардних.

8. Закључак

Перформансе привреде по питању запослености су резултат деловања комплексног система: макроекономског окружења, мера економске политике и институција. Када је реч о утицају институција тржишта рада, њихово дејство је производ појединачног деловања институција и њихових међусобних интеракција, интеракција са макроекономским факторима, као и међусобног утицаја институција тржишта рада са осталим институционалним елементима једне земље. Поједностављен приказ ових утицаја дат је на Слици 13.



Слика 13. Кохерентност институција и економске политике

Извор: Јандрић (2014), стр. 118.

Различите комбинације појединих институционалних компонента дају различите институционалне системе – „варијетете капитализма“ (енгл. *varieties of capitalism* – VOC). Кохерентност институционалног модела је већа уколико постоји друштвени и политички консензус о моделу, при чему кохерентнији модели дају боље перформансе тржишта рада (Howell, 2011). Иако је неопходна анализа сваког појединачног институционалног елемента, изузетно је важна чињеница да је институционални оквир заправо специфичан сет различитих елемената између којих постоје значајне интеракције. У литератури се често наглашава постојање систематског међуутицаја између појединих институција (Belot & van Ours, 2000; Coe & Snower, 1997; Bassanini & Duval, 2009). Интеракције између кључних институција тржишта рада, као и између институција и привредног окружења могу имати већи утицај на макроекономске перформансе него изоловани ефекти појединачних институција, при чему се посебно наглашава комплементарно и синергетско деловање између појединих институционалних елемената. (Flanagan, 1999) На понашање и одлуке учесника на тржишту рада у великој мери утичу и тзв. „спољне“ или алтернативне опције које су често одређене институционалним аранжманима који не припадају директно сегменту тржишта рада (нпр. могућности стицања знања и вештина у образовном систему, могућности осигурања стабилности дохотка ван институција тржишта рада и сл.). С обзиром на чињеницу да су поједина институционална решења из различитих области уско повезана, фокусирање на искључиво један институционални сегмент и спровођење реформи без узимања у обзир читавог институционалног и привредног система може довести до субоптималних решења.

У савременим условима, у којима су тржишта рада изложена значајном утицају технолошких промена и глобализације, институције тржишта рада се суочавају са све већим изазовима. Промене везане за употребу нових технологија и процес глобализације доводе до појаве нових облика уговора, док промене у статусима на тржишту рада постају све чешће. Нови облици запошљавања обезбеђују већу флексибилност и за послодавце и за раднике, али су врло често повезани са смањењем одређених аспеката сигурности на тржишту рада. Иако нестандартни облици запослености не морају обавезно бити субоптимални, примена једног броја ових облика је везана и за потенцијално умањење преговарачке моћи радника и смањење обухвата системом здравственог осигурања, системом накнаде за незапослене, као и са мањим могућностима остварења одређених аспеката законодавне заштите запослења. (The World Bank, 2016, стр. 118) С обзиром на чињеницу да одговарајућа комбинација флексибилности и сигурности на

тржишту рада доприноси бољој алокацији радне снаге, као и развоју људског капитала, остваривање оптималне комбинације ових елемената је један од важних циљева који би институције тржишта рада требало да остваре.

У литератури се често истиче значај примене концепта тзв. „заштићене флексибилности“, како би се обезбедила потребна флексибилност уз одговарајући ниво сигурности на тржишту рада. (Auer, 2006) Према бројним истраживањима, перцепција сигурности на тржишту рада зависи од институционалног оквира, али и од општег макроекономског окружења. Перцепција сигурности запослења не зависи само од законодавне заштите запослења¹⁰ већ и од институционалних решења која обезбеђују стабилност дохотка и подстичу запошљивост (тј. систем накнаде за незапослене и АПТР). С друге стране, већа перцепција сигурности на тржишту рада утиче на макроекономске варијабле, пре свега кроз утицај на потрошњу домаћинстава. (Auer, 2006) Према Арандаренко и Алексић (2016), врло је вероватно да су последње промене Закона о раду у Србији, поред директног негативног ефекта на просечне плате, извршиле и индиректан утицај на приватну потрошњу услед смањене (перцепције) сигурности радног места. (Арандаренко & Алексић, 2016, стр. 218) Анализа институција тржишта рада у Србији указује на низак ниво сигурности на овом тржишту, на шта упућују сви посматрани елементи:

- индекс законодавне заштите запослења нижи него у великом броју европских земаља;
- низак обухват система накнаде за незапослене;
- ниска издвајања за АПТР;
- низак апсолутни ниво минималне зараде у ЕУР;
- проблеми у функционисању социјалног дијалога.

Додатни проблем је и ниска прогресивност опорезивања зарада – повећање прогресивности би створило простор за фискално растерећење нижих зарада, у циљу подстицања запослености лица са нижим примањима.

10 Један број истраживања показује да ова веза може бити и негативна: OECD (2004).

ЛИТЕРАТУРА

- Арандаренко, М., & Алексић, Д. (2016). Not all jobs are created equal: How not to misread the labour force statistics in Serbia. *Економика и предузећа*, 65 (3–4), 211–224.
- Арандаренко, М. (2011). *Тржиште рада у Србији: Трендови, институције, институције*. Београд: Економски факултет у Београду.
- Arpaia, A. & Mourre, G. (2012). Institutions and performance in European labour markets: taking a fresh look at evidence. *Journal of Economic Surveys*, 26(1), 1–41.
- Auer, P. (2006). Protected mobility for employment and decent work: labour market security in a globalized world. *Journal of Industrial Relations*, 48(1), 21–40.
- Avdagić, S. (2015). Does deregulation work? Reassessing the unemployment effects of employment protection. *British Journal of Industrial Relations*, 53(1), 6–26.
- Bassanini, A. & Duval, R. (2009). Unemployment, institutions, and reform complementarities: re-assessing the aggregate evidence for OECD countries. *Oxford Review of Economic Policy*, 25(1), 40–59.
- Belot, M. & van Ours, J. C. (2000). *Does the recent success of some OECD countries in lowering their unemployment rates lie in the clever design of their labour market reforms?* IZA Discussion paper series No. 147.
- Boeri, T. & van Ours, J. (2013). *The economics of imperfect labor markets*. New Jersey: Princeton University Press.
- Bruno, R. & Rovelli, R. (2010). Labor market policies and outcomes in the enlarged EU. *Journal of Common Market Studies*, 48(3), 661–685.
- Calmfors, L. & Driffill, J. (1988). “Bargaining structure, corporatism, and macroeconomic performance” *Economic Policy*, 6.
- Card, D., Kluve, J. & Weber, A. (2015). What works? A meta analysis of recent active labor market program evaluations. *Journal of the European Economic Association*.
- Card, D. & Krueger, A.B. (1994). Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania. *The American Economic Review*, 84(4), 772–793.
- Coe, D. & Snower, D. J. (1997). Policy complementarities: the case for fundamental labor market reform. *Staff Papers*, 44(1), 1–35.
- Estevão, M. (2007). Labor policies to raise employment. *IMF Staff Papers*, 54(1), 113–138.
- European Commission. (2000). *Industrial relations in Europe*. Brussels.
- European Commission. (2016). *Serbia 2016 Report*. Brussels.
- Flanagan, R. J. (1999). Macroeconomic performance and collective bargaining: an international perspective. *Journal of Economic Literature*, 37(3), 1150–1175.
- Freeman, R. B. (2005). Labor market institutions without blinders: the debate over flexibility and labor market performance. *International Economic Journal*, 19(2), 129–145.
- Gramlich, E. (1976). Impact of Minimum Wages on Other Wages, Employment and Family Incomes. *Brookings Papers on Economic Activity*, 2 (76), 409–451.

- Harasty, C. (2004). *Successful Employment and Labour Market Policies in Europe and Asia and the Pacific*. Geneva: ILO.
- Herbert, S. B., Dreger, C., Ramos, R. & Suriñach, J. (2005). *The impact of institutions on the employment performance in European labour markets*. IZA Discussion Papers, No. 1732.
- Howell, D. R. (2011). Institutions, aggregate demand and cross-country employment performance: Alternative theoretical perspectives and the evidence. U E. Hein, & E. Stockhammer, *A Modern Guide to Keynesian Macroeconomics and Economic Policies* (165–190). Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited.
- ILO. (2009). *Delivering decent work in Europe and Central Asia*. Geneva: ILO.
- ILO. (2010). *World social security report 2010/11 – Covering people in times of crisis and beyond*. Geneva: ILO.
- Извештај о раду НСЗ за 2015. годину, http://www.nsz.gov.rs/live/digitalAssets/6/6265_izvestaj_o_radu_nsz_2015_sa_prilozima.pdf
- Jardim, E., Long, M., Plotnick, R., Inwegen, E., Vigdor, J. & Wething, H. (2017). Minimum Wage Increases, Wages, and Low-Wage Employment: Evidence from Seattle. *NBER Working Papers No 23532*. National Bureau of Economic Research.
- Јандрић, М. & Фабиан, В. (2017). Вођење политике тржишта рада у Републици Србији: од националног до локалног. У М. Јакшић, А. Прашчевић, & Г. Огњанов, *Струковне реформе и улога регулаторних тела у Србији* (стр. 125–154). Београд: Економски факултет у Београду и НДЕС.
- Јандрић, М. (2014). *Флексибилност и сигурност на тржишту рада и утицај на незапосленост у земљама у транзицији*, докторска дисертација. Београд: Економски факултет Универзитета у Београду.
- Koning, J. & Mosley, H. (2001). *Labour market policy and unemployment: impact and process evaluations in selected European countries*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Krstić, G., & Anić, A. (2017). Are The Unemployed And Inactive Financially Trapped? Evidence From Serbia. *Економски анали*, 62(214), 87–106.
- Крстић, Г., Schneider, F., Арандаренко, М., Арсић, М., Радуловић, Б., Ранђеловић, С., Јанковић, И. (2013). *Сива економија у Србији: Нови налази и препоруке за реформе*. Београд: ФРЕН.
- Layard, R., Nickell, S. & Jackman, R. (2005). *Unemployment: Macroeconomic Performance and the Labour Market*. New York: Oxford University Press.
- Madsen, P. (1999). *Denmark: Flexibility, security and labour market success*. Geneva: ILO.
- Manning, A. (2003). *Monopsony in Motion: Imperfect Competition in Labor Markets*. Princeton University Press.
- Mesečni statistički bilten NSZ br.185, januar 2018., http://www.nsz.gov.rs/live/dokumenti/statisti_ki_bilteni_nsz_-_2018._godina.cid43000
- Neumark, D. & Wascher, W. (2007). Minimum Wages and Employment. *Iza Discussion Paper No. 2570*. Bonn.
- OECD. (2004). *Employment Protection: The Costs and Benefits of Greater Job Security*. Paris: OECD.

- OECD. (2008). *OECD Reviews of Labour Market and Social Policies: Serbia 2008 – A Labour Market in Transition*. Paris: OECD Publishing. Preuzeto sa <http://dx.doi.org/10.1787/9789264045811-en>
- O’Leary, C. J. (2001). Evaluating Active Labor Market Programs in Transition Economies. *Active Labor Market Programs: Improvement of Effectiveness” conference*. Moscow.
- Reich, M. Allegretto, S. & Godoey, A. (2017). Seattle’s Minimum Wage Experience 2015–16. Institute for Research on Labor and Employment, UC Berkeley.
- Републички завод за статистику. (2018). Промена извора података за израчунавање просечних зарада, РЗС, http://www.stat.gov.rs/WebSite/userFiles/file/Aktuelnosti/Zarade_brosura.pdf
- Стојиљковић, З. & Михаиловић, С. (2010). *Стање социјалној дијалоја у Србији после двадесет година транзиције*. Београд: СЛА.
- Tatsiramos, K. & Ours, C. J. (2014). Labor market effects of unemployment insurance design. *Journal of Economic Surveys*, 28(2), 284–311.
- The World Bank. (2016). *World Development Report 2016: Digital Dividends*. Washington, DC: The World Bank.
- van Ours, J. C. (2003). *Has the Dutch miracle come to an end?* CESifo Working Paper, No. 917.
- Welch, F. (1974). Minimum Wage Legislation in the United States. *Economic Inquiry*, 12(3): 285–318.

LABOUR MARKET INSTITUTIONS AND POLICY

Maja Jandrić, Dragan Aleksić

Faculty of Economics, University of Belgrade

Summary. Labour market situation in a country is the result of a complex system: the macro-economic environment, economic policy and the institutional framework. In addition to analysing the impact of each individual institutional variable on the labour market it is necessary to keep in mind that the institutional framework is a specific set of elements with strong interactions. The optimal combination of labour market flexibility and security contributes to better labour allocation and human capital development, while achieving balance between these elements is one of the key challenges that labour market institutions face. The analysis of the labour market institutions in Serbia points to a low level of security in this market, as evidenced by all the observed variables: employment protection legislation index, coverage of the unemployment benefit system, expenditures for active labour market policies, minimum wages expressed in euros and PPS terms, as well as the problems in the functioning of social dialogue.

Key words: labour market, institutions, Serbia